



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Proceso de selección del personal y desempeño Laboral:
Explorando la relación del personal en un establecimiento de
Salud, Nuevo Chimbote-2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Cortez Bobadilla, Fernando Jose (orcid.org/0000-0002-4324-9434)

Vidal Medina, Andrea Ximena (orcid.org/0000-0002-5944-0313)

ASESOR:

Mg. Velezmoro Lopez, Jose Antonio (orcid.org/0000-0002-2953-6883)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Agradezco a mis padres por el inmenso sacrificio que han hecho para que pueda completar mi educación y por sus valiosos consejos. También quiero expresar mi gratitud a mis mascotas, quienes han sido mi fuente de apoyo emocional durante este proceso.

Andrea

Principalmente, agradezco a mis padres por ser el pilar fundamental de mi desarrollo profesional, así como a mi familia en general, por su constante respaldo de diversas formas a lo largo de mi trayectoria.

Fernando

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud hacia mi tutor académico por su paciencia y los valiosos consejos que nos ofreció durante la elaboración del proyecto.

La autora.

Mi profesor desempeña eficazmente el papel de instruirme, orientarme y guiarme en mi desarrollo profesional. De igual manera, agradezco a mis padres por proporcionarme respaldo tanto moral como financiero. Y, por último, agradezco a mí mismo.

El autor.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELEZMORO LOPEZ JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Proceso de selección del personal y desempeño Laboral: Explorando la relación del personal en un establecimiento de Salud, Nuevo Chimbote. 2023", cuyos autores son VIDAL MEDINA ANDREA XIMENA, CORTEZ BOBADILLA FERNANDO JOSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 30 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELEZMORO LOPEZ JOSE ANTONIO DNI: 42926981 ORCID: 0000-0002-2953-6883	Firmado electrónicamente por: JVELEZMOROL el 02-12-2023 07:18:05

Código documento Trilce: TRI - 0673934





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CORTEZ BOBADILLA FERNANDO JOSE, VIDAL MEDINA ANDREA XIMENA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Proceso de selección del personal y desempeño Laboral: Explorando la relación del personal en un establecimiento de Salud, Nuevo Chimbote. 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VIDAL MEDINA ANDREA XIMENA DNI: 72741805 ORCID: 0000-0002-5944-0313	Firmado electrónicamente por: AVIDALME28 el 13-12- 2023 00:00:50
CORTEZ BOBADILLA FERNANDO JOSE DNI: 76590499 ORCID: 0000-0002-4324-9434	Firmado electrónicamente por: FCORTEZBOB el 06- 12-2023 14:14:24

Código documento Trilce: INV - 1484610



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Prueba de normalidad</i>	22
Tabla 2: <i>Relación entre el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores de un centro de salud.</i>	23
Tabla 3: <i>Nivel de proceso de selección de los colaboradores de un establecimiento de salud</i>	24
Tabla 4: <i>Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud</i>	26
Tabla 5: <i>Relación entre política de selección y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud</i>	28
Tabla 6: <i>Relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud</i>	29
Tabla 7: <i>Relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud.</i>	30
Tabla 8: <i>Relación entre la inducción del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud</i>	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Nivel de proceso de selección de un establecimiento de salud</i>	24
Figura 2: <i>Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud.</i>	26

RESUMEN

El propósito del presente estudio de investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la selección de empleados y su desempeño laboral en un establecimiento de salud en Nuevo Chimbote durante el año 2023. La metodología utilizada se basó en un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, específicamente en un diseño descriptivo correlacional no experimental con un enfoque transversal. La muestra estuvo compuesta por 50 colaboradores, y se aplicó un cuestionario como instrumento de recopilación de datos. Los resultados del estudio indicaron que existe una correlación positiva significativa de 0,798 entre las variables estudiadas. Esto respalda la hipótesis general de que hay una relación significativa entre el proceso de selección y el desempeño laboral. En cuanto al proceso de selección, la mayoría de los participantes (56%) mostraron un nivel bajo, mientras que el 44% presentó un nivel medio en la variable de desempeño laboral. En resumen, se concluye que existe una correlación moderadamente positiva entre el proceso de selección y el desempeño laboral, respaldada por un valor de correlación de Spearman de 0,798.

Palabras clave: selección de personal, rendimiento laboral, políticas de selección, reclutamiento, evaluación.

ABSTRACT

The purpose of this research study was to establish the relationship between the selection of employees and their work performance in a health establishment in Nuevo Chimbote during the year 2023. The methodology used was based on an applied quantitative approach, specifically in a non-experimental correlational descriptive design with a transversal approach. The sample was made up of 50 collaborators, and a questionnaire was applied as a data collection instrument. The results of the study indicated that there is a significant positive correlation of 0.798 between the variables studied. This supports the general hypothesis that there is a significant relationship between the selection process and job performance. Regarding the selection process, the majority of participants (56%) showed a low level, while 44% presented a medium level in the job performance variable. In summary, it is concluded that there is a moderately positive correlation between the selection process and job performance, supported by a Spearman correlation value of 0.798.

Keywords: personnel selection, job performance, selection policies, recruitment, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el proceso de selección de personal se ha vuelto cada vez más desafiante, requiriendo especificaciones más detalladas que vinculen las habilidades del candidato con los requisitos del puesto. Al buscar un candidato para una vacante, la empresa debe tener una comprensión clara de lo que busca en términos de habilidades, personalidad y competencias. Es crucial establecer criterios, con respecto a educación, experiencia laboral y conocimientos tecnológicos que el candidato debe poseer. También es importante identificar las necesidades específicas de la empresa en relación con el puesto. Resulta esencial reconocer las demandas de la organización en relación con el cargo a ocupar.

Inicialmente a raíz de la pandemia que afectó al mundo, generó un impacto positivo al incentivar a las industrias a adaptar sus procesos y agilizar su proceso de digitalización. En esta adaptación al cambio, se incluyen los métodos para contratar y seleccionar personal. Según Adecco, el reto radica en la transición de las fases de incorporación, capacitación y formalización de contratos. En lo que respecta a las dos primeras etapas, algunas empresas están examinando alternativas como la realidad virtual, la realidad aumentada y la segmentación. Sin embargo, para la firma de contratos y el proceso de contratación, todavía se considera necesario el contacto en persona (El comercio 2021). Según los datos de InfoJobs en Europa, la gran mayoría de individuos con una edad superior a 55 años (62%) y aquellos que han permanecido en la misma empresa durante más de cinco años (59%) no reciben reconocimiento o evaluación. En comparación con los hombres, las mujeres sienten menos aprecio por parte de la empresa, ya que un 80% de ellas experimentan una falta de reconocimiento, especialmente en lo que respecta a la asignación de responsabilidades y roles, así como en la recompensa económica a través de bonificaciones por el cumplimiento de metas o complementos salariales, lo cual no sería una realidad ajena a lo que nuestro país vive. Adicionalmente, en América Latina, un tercio de los países no posee un sistema adecuado de reclutamiento y selección que tenga en cuenta los perfiles necesarios para los cargos disponibles. Además, el 60% de los salarios indicados no coinciden con los perfiles requeridos, lo que dificulta la atracción de talento humano hacia el sector público (Rivera-García, 2019).

En Ancash, la pandemia de Covid-19 ha causado cierres de negocios y pérdidas económicas, lo que ha llevado a la reducción de empleados. Específicamente, en la compañía Administración Turística EIRL, la falta de un proceso de selección adecuado para nuevos empleados ha generado preocupación entre el personal existente y ha resultado en bajo rendimiento laboral. El proceso de selección se omite intencionadamente por parte del departamento administrativo, causando malestar entre los trabajadores, carece de entrevistas personales, pruebas de conocimientos y evaluaciones psicológicas, Aquello que impacta en las metas de la organización y el rendimiento de los colaboradores con trayectoria.

Bajo la situación que se observa la cual llamó la atención de un establecimiento de salud se pudo percibir que varios de los trabajadores fueron contratados bajo una modalidad no convencional o en este caso poco profesional, que no cumplía los lineamientos del proceso de selección. A su vez se verificó que mucho de estos trabajadores eran contratados de manera irregular como se dice de manera coloquial, al dedo, sin tener los méritos necesarios para ocupar los puestos de trabajo, siendo incorporados solo por tener algún contacto dentro del centro de salud, con rangos mayores o ya como estables en el hospital. Siendo razón suficiente para cuestionar, si el rendimiento laboral de estos trabajadores sería el mismo que a comparación de aquello que pasaron un proceso de selección convencional e idónea.

Por esta razón, un procedimiento de elección de candidatos para un puesto de trabajo, utiliza un sistema de comparación y elección basado en criterios específicos. Por lo tanto, La selección de personal desempeña un papel crucial en la evaluación del desempeño y su valoración resulta de gran relevancia, dado que las diferencias y aptitudes identificadas durante el proceso de contratación afectan de manera inmediata al rendimiento en el trabajo, el propósito principal de nuestra investigación es resaltar la relevancia de seleccionar al personal correcto en un contexto de atención médica con el fin de potenciar su rendimiento laboral. Si se logra obtener resultados favorables, obteniendo un efecto positivo en la calidad de atención médica ofrecida a los pacientes. Después de haber fundamentado la realidad problemática, se hace la siguiente formulación del problema ¿Cuál es la

relación entre el proceso de selección del personal y desempeño laboral de los trabajadores de un Establecimiento de Salud, Nuevo Chimbote, 2023?

La investigación cuenta con un sustento teórico, basando sus conocimientos teóricos acerca de la elección de empleados y su rendimiento laboral. Esto se debe a la presencia de demandas que exigen un aumento en los niveles de competencia en la indagación científica. La justificación práctica implica seguir las indicaciones y enfoques propuestos por los medios o técnicas destinadas a potenciar el desarrollo del procedimiento. de contratación de empleados en un centro de salud. La finalidad de aplicar estas sugerencias es aumentar eficientemente el rendimiento laboral. La fundamentación metodológica se sustenta en el carácter científico de la investigación, puesto que se emplean enfoques y conocimientos científicos con el fin de asegurar resultados confiables a través de la recopilación de datos, su análisis y la presentación de soluciones a través de conclusiones y recomendaciones. El fundamento social de este estudio se encuentra en la presentación de acciones que atiendan las demandas de la sociedad con respecto a los desafíos que surgen en los procedimientos de contratación de personal. El propósito es elevar tanto el bienestar como el desempeño laboral de los individuos en búsqueda de empleo.

En cuanto al propósito principal: determinar la relación entre el proceso de selección del personal y el rendimiento laboral del personal en un establecimiento de salud en Nuevo Chimbote en el año 2023. Asimismo, se plantean los siguientes objetivos específicos: Describir el nivel del proceso de selección del personal en un establecimiento de salud en Nuevo Chimbote en 2023, Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en un establecimiento de salud en Nuevo Chimbote en 2023 y Evaluar la relación entre cada una de las dimensiones del proceso de selección del personal y el desempeño laboral, explorando dicha relación en el personal de un establecimiento de salud en Nuevo Chimbote en 2023.

Por consiguiente, la hipótesis general: H_1 : El proceso de selección se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud en Nuevo Chimbote en 2023. H_0 : El proceso de selección no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud en Nuevo Chimbote en 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para empezar en esta sección, se exponen los antecedentes investigados que sustentan este trabajo. Iniciamos abordando los antecedentes a nivel nacional, luego nos enfocamos en los antecedentes internacionales y finalmente los antecedentes locales. Asimismo, se presentan los antecedentes nacionales: según Ramírez (2022) investigo la conexión existente entre la contratación de personal y el rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Ucayali. La investigación se desarrolló utilizando un método cuantitativo y descriptivo centrado en correlaciones. Se tomó una muestra de 32 empleados. Los hallazgos mostraron que el 59,4% de los encuestados creía que la contratación de personal era normal, mientras que el 68% creía que el rendimiento laboral era normal. La principal fuente de insatisfacción laboral, que afecta negativamente su nivel de satisfacción, fue la disparidad en los salarios en comparación con las responsabilidades asumidas por la mayoría de los empleados.

Un estudio similar al realizado por Mio (2022) analizó la conexión entre el desempeño en el trabajo y el proceso de contratación en la Municipalidad de Lambayeque. Esta investigación, de tipo correlacional no experimental, se llevó a cabo con 157 personas. Los hallazgos indicaron que, en líneas generales, el 80 % de los participantes consideraron satisfactorio el proceso de selección. Además, el 66,7 % de los participantes dijeron que las limitaciones físicas y mentales afectaban su desempeño laboral. En resumen, se encontró una conexión positiva entre estas variables, aunque la correlación fue baja, con un valor de 0,175.

Del mismo modo Vílchez (2021) a nivel nacional en la región de Castilla, se analizó la conexión entre el proceso de selección de empleados y el rendimiento en el trabajo, y se encontró una correlación notable y relevante (0,409, $p=0,000$) entre la dimensión de contratación y el rendimiento en el trabajo. Se descubrió que el nivel de selección fue en general promedio, con un 41,33% de los empleados administrativos en acuerdo con las prácticas de contratación de la organización. Además, se encontró una conexión débil pero significativa (0,340, $p=0,003$) Existe una relación entre la administración de la contratación de personal y el desempeño en el trabajo. Es crucial resaltar que las políticas de selección constituyen el punto inicial del proceso y, si no son apropiadas, pueden generar efectos desfavorables.

Así también, Pérez (2020) examinó la conexión entre el rendimiento en el trabajo de los profesionales que trabajan en el sector de la salud (MPS) y el proceso de contratación de personal. Para este análisis, se tomó una muestra de 45 empleados. Los hallazgos indicaron una correlación significativa. Se evidencia una conexión altamente significativa (con una puntuación de 0.000) entre las variables examinadas, presentando un valor de 0.726. Además, Se encontró que un 53% de los trabajadores evaluaba su nivel de selección en MPS como medio, al mismo tiempo que un 44% de los empleados también percibía su rendimiento laboral como medio. En relación a las categorías del estudio, un 44% de los participantes lo calificaba como bajo, un 51% lo consideraba estándar y un 66% lo estimaba como alto en promedio.

En cuanto al estudio de Carrera et al. (2021), se indagó acerca de las relaciones que podrían existir entre la contratación de empleados y el desempeño laboral en la región de Cajamarca. Los resultados revelaron una correlación bastante baja, con un valor de 0,058, entre las variables bajo análisis. Además, se observó que el 69,3% de los encuestados consideraba que el proceso de selección de personal tenía un nivel de calidad moderado.

Por su parte, Cienfuegos (2020) realizó un estudio en Surquillo que analizó el desempeño laboral y el proceso de contratación. Se empleó un método descriptivo correlacional no experimental en un conjunto de cincuenta empleados. Los resultados señalaron que el 50% de los encuestados percibió la contratación de personal como una práctica común. De manera similar, todas las categorías evaluadas, como el proceso de contratación (con un 52% de aprobación), la etapa de selección de candidatos (con un 50% de satisfacción) y los métodos utilizados para la selección (con un 72% de calificación), se percibieron como promedio en términos de calidad. Además, el 44% de las personas encuestadas manifestaron que su rendimiento laboral se encontraba en un nivel medio.

En un contexto internacional se muestran los siguientes antecedentes, Solís (2020) examinó la conexión entre el desempeño en el trabajo y el proceso de contratación en las instituciones de educación superior estatales de Ecuador a través de un método de investigación basado en datos numéricos. La muestra incluyó 30 universidades en todo el país. Descubrió que el 36% de los empleados

administrativos consideraban que su desempeño laboral era regular. Se encontró una correlación de baja magnitud (0.314) entre las variables estudiadas, el resultado fue altamente significativo desde un punto de vista estadístico ($p=0.00$) lo que sugiere que la elección de personal influye de manera directa en el desempeño en el trabajo. Para tener éxito y un buen desempeño, las instituciones necesitan individuos capaces de cumplir sus roles, obtener resultados y contribuir al logro de objetivos organizativos. Por lo tanto, la calidad del proceso de selección es crucial y medible.

En ese mismo sentido, Castro (2020). Analizó el procedimiento de contratación de empleados y su impacto en la tasa de desempleo en compañías ubicadas en Quetzaltenango, Guatemala. Utilizó un enfoque cuantitativo y correlacional en lugar de uno experimental. Los hallazgos mostraron que el 89% de las empresas consideraba el proceso de selección como crucial para elegir candidatos competentes, reduciendo costos y mejorando la colaboración en equipo. Adicionalmente, se observó que un alto porcentaje de las compañías (94%) empleaba las mismas estrategias de elección para todas las posiciones disponibles. lo que resultaba en contrataciones inadecuadas y problemas como un aumento en la rotación de empleados.

Por su parte Gil y Piana (2019) establecieron un precedente sobre el procedimiento de selección de empleados en la región de Buenos Aires, se concluyó que, en el campo de los asuntos internacionales, se estableció que, el proceso de selección se fundamenta principalmente en los logros profesionales como criterio principal. Asimismo, se constató la presencia de métodos discrecionales en los cuales se modifican las descripciones de los perfiles laborales.

La investigación de Urrutia (2018) destaca la importancia de un proceso de selección basado en perfiles específicos en el municipio de Puebla, México, concluyendo que es crucial vincular la selección de personal a requisitos clave para lograr un rendimiento óptimo. En cargos de alto nivel, el incumplimiento de perfiles establecidos puede generar problemas en la prestación de servicios.

Ganga y Sánchez (2018) encontraron, en su investigación en Puerto Montt, Chile, que el 75% de las empresas considera crucial la selección de empleados debido a

su impacto en la eficiencia y el nivel de servicio. Además, el 70% destaca la relevancia del presupuesto en el proceso de elegir y emplear personal.

Cabana y Rojas (2018) establecen una correlación significativa entre el proceso de selección de personal y la eficacia laboral en convocatorias específicas en el municipio, concluyendo que mejorar dicho proceso con perfiles sólidos resulta en empleados más productivos y un aumento en la productividad laboral.

Acosta y Reaño (2018) investigaron la relación entre la administración de recursos humanos y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, encontrando una conexión moderadamente positiva. El 52% de los empleados evaluaron la calidad de la administración de recursos humanos como deficiente, y el 40.2% expresó insatisfacción laboral.

Díaz (2022) concluyó que hay una conexión significativa entre la contratación de empleados y el desempeño laboral en Administración Turística EIRL– Huaraz, destacando un impacto positivo de los métodos de selección en el rendimiento satisfactorio.

El estudio respalda las variables de investigación, señalando la importancia del proceso de contratación en el rendimiento laboral. Se destacan varias definiciones y teorías relacionadas con las variables investigadas, siendo el proceso de selección la primera variable abordada, respaldada por diversas teorías fundamentales.

Según Chiavenato (2008), la gestión de liderazgo implica combinar políticas y prácticas para roles clave, como contratación y evaluación. Pande y Deshpande (2020) describen la selección como un proceso de eliminación gradual de candidatos. En entidades gubernamentales, la selección de personal influye significativamente en el rendimiento. Los líderes deben alinear la estrategia de selección con los objetivos de la institución, incorporando talento adecuado (Coba et al., 2020). A pesar de las diversas metodologías disponibles, la elección de personal sigue siendo crucial (Atalaya, 2001).

En esta investigación, se aplicó el enfoque teórico de Chiavenato (2008) para analizar la primera variable: la selección de personal. Se abordaron cuatro dimensiones, siendo la primera la política de selección, que busca garantizar que

los empleados cumplan con requisitos legales y de habilidades. Se enfatiza la importancia de seguir regulaciones legales, promover la claridad en el proceso y asegurar igualdad de oportunidades. Según Chicaiza y colaboradores (2018), esta política se centra en identificar individuos con las cualidades necesarias, estimular la motivación y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y personal.

El reclutamiento, según Sánchez y Rotundo (2018), es clave para la ventaja competitiva, requiriendo conocimientos detallados sobre la cantidad y tipo de empleados necesarios. Karim et al. (2021) lo definen como acciones para buscar y contratar empleados, identificando y conectando con fuentes de talento. Nanor et al. (2022) destacan la exploración de candidatos, el análisis de fuentes de reclutamiento y la elección adecuada. Un reclutamiento efectivo evita problemas por escasez de candidatos, asegurando la selección de talento idóneo y evitando consecuencias negativas en la productividad y motivación de los empleados (Hamza et al., 2021).

La tercera dimensión, según Chiavenato (2010), se enfoca en la evaluación del progreso personal, observando señales como dedicación al trabajo y colaboración en grupos. Stufflebeam (2003) la describe como un proceso sistemático para determinar el valor de un programa usando criterios predefinidos.

La cuarta dimensión, según Salau et al. (2014), aborda la inducción del personal, logrando la integración sin contratiempos de nuevos miembros a través de programas de orientación y posiblemente mentoría informal con empleados de mayor jerarquía. El proceso de selección de candidatos para un trabajo busca identificar a los más aptos, evaluando si cumplen con los requisitos del puesto. Según Mebom y Nwakamma (2022), los aspirantes no calificados deben superar obstáculos. Un proceso eficiente se basa en la suposición de que los candidatos seleccionados tienen más probabilidades de ser contratados, según Eckhard y Steinebach (2021).

El texto presenta la teoría de la equidad de Armstrong (2016), que sostiene que el reclutamiento y la selección efectivos promueven la igualdad de oportunidades en una organización. En el estudio, se utiliza esta teoría para evaluar la equidad en un centro de salud. Además, Straw (2016) identifica tres niveles de políticas esenciales para que las organizaciones adapten sus programas de reclutamiento, incluyendo

no discriminación, acceso igualitario, procedimientos justos y resultados equitativos mediante acciones positivas.

La teoría de la visión centrada en recursos destaca que una empresa logra ventaja competitiva sostenible con recursos humanos únicos. Se enfatiza la evaluación constante del personal y la selección cuidadosa para abordar deficiencias, ya que la calidad del personal y las relaciones laborales son clave. La competencia del personal y la dinámica laboral determinan la fortaleza de la empresa (Sánchez y Rotundo, 2018).

El proceso de selección de candidatos, según Scaillet y Taylor (2018), implica el uso de entrevistas y métodos predefinidos para atraer a los candidatos más idóneos. Posteriormente, seleccionar al candidato ideal es crucial, y se destaca la importancia de asegurar su adaptación al entorno laboral. En cuanto al desempeño laboral, Chiavenato (2000) lo define como las actividades o conductas de los trabajadores que impactan significativamente en el logro de metas empresariales. El autor destaca que un desempeño laboral excepcional es el activo más valioso que una entidad puede tener.

El rendimiento laboral, según Valera y Salgado (2010), se refiere a las acciones esperadas de un empleado para alcanzar metas empresariales. Borman y Motowidlo (1993) lo definen como el valor aportado por el empleado a la organización en un periodo específico. Arias (2011) destaca que, aunque una empresa tenga recursos, el rendimiento depende de la intervención y compromiso de los empleados. Agregar valor requiere la participación activa tanto de la organización como de los empleados.

Según Borman y Motowidlo (1993), el rendimiento laboral inicial se enfoca en actividades planificadas para generar productos y servicios. Se divide en dos etapas: la primera convierte materias primas en productos, y la segunda aborda actividades de servicio y mantenimiento para respaldar las operaciones. El objetivo es asegurar la eficiencia organizativa mediante la provisión de recursos y la realización de labores de organización y coordinación.

Valera y Salgado (2010) definen el desempeño laboral como acciones directamente relacionadas con la producción de bienes o servicios, incluyendo tareas de apoyo

para los procesos técnicos esenciales. En resumen, se trata de las acciones clave que los empleados realizan para alcanzar los objetivos de la empresa.

La eficiencia se define como el uso óptimo de recursos, expresado por la fórmula $E = P/R$ (resultados/recursos). Implica lograr metas con inversión mínima y operar de forma óptima para garantizar un uso adecuado de los recursos. La relación entre actividades y administración de recursos se centra en la planificación y utilización efectiva de recursos para obtener resultados aprovechables. "Efectividad" se refiere a alcanzar objetivos, donde la eficacia se ve en los resultados, mientras que la eficiencia se relaciona con la utilización eficaz de recursos Mejía (2013).

La capacidad de lograr un objetivo se llama eficacia, equilibrando eficacia y eficiencia. La evaluación de logros en comparación con objetivos es esencial (Kootz y Weihrich, 2001). Enfoques centrados en cantidad pueden descuidar costos. El rendimiento a lo largo del tiempo se ve afectado por calidad, cantidad, tiempo, rentabilidad, supervisión y relaciones interpersonales (Bolaños, 2020). La teoría de Murphy sobre rendimiento laboral (Bontigui, 2004) aborda comportamientos y busca de ayuda del equipo. Campbell (1990) destaca que el rendimiento se refleja más en acciones que en resultados, centrándose en procedimientos, habilidades, conocimientos y motivación.

En sus inicios, el término "rendimiento en el trabajo" se utilizaba para describir las funciones laborales, pero ha evolucionado con el tiempo y ahora se considera crucial para el éxito empresarial. Según Balanescu (2020), la evaluación del rendimiento se originó en el siglo XIX, cuando los empleadores designaban a una persona de confianza para gestionar pagos y ausencias, así como para valorar la ejecución de tareas específicas. Aunque esta práctica no tuvo éxito y se limitó a la ingeniería, en el siglo XX se implementó en vendedores del gobierno y el ejército estadounidense en 1916.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según lo señalado por Pereyra (2020) se establece que el autor sostiene que la investigación aplicada se enfoca en la obtención de conocimiento con la finalidad de resolver problemas concretos. En el caso de este estudio, se clasifica como investigación aplicada, porque su objetivo principal fue la mejora de los desafíos específicos que la compañía estaba enfrentando.

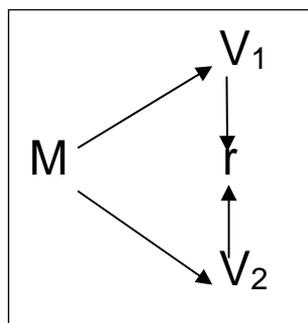
3.1.2. Diseño de investigación

Hernández y Mendoza (2018) afirman que las investigaciones no experimentales, solo se observa y analizan a las variables del estudio en su entorno natural y no son manipuladas. Además, indican que los estudios transversales se recopila información en un solo momento durante toda la investigación. En ese sentido, la investigación actual se llevó a cabo utilizando un enfoque no experimental de tipo transversal, ya que no se realizaron manipulaciones en las variables en ningún punto y el estudio se desarrolló en un momento específico.

Segun Hernández y Mendoza (2018), llevar a cabo una investigación descriptiva implica la recopilación de información relativa a las variables objeto de estudio. Por otra parte, el objetivo de la investigación correlacional es identificar la conexión fundamental entre dichas variables. Al analizar la muestra de estudio, se concluyó que la investigación se centró en aspectos tanto descriptivos como correlativos, puesto que se examinó y describió la variable del proceso de selección con la intención de establecer su relación con la variable del rendimiento laboral.

Según lo indicado por Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo se caracteriza por ser un método secuencial que facilita la medición de las variables de investigación con el propósito de evaluarlas en un contexto particular. En este estudio, se dirige la investigación hacia un enfoque cuantitativo. ya que implica el análisis y la comprobación de hipótesis utilizando los datos recolectados a través de encuestas.

Diseño del estudio



Donde:

M: Trabajadores de un centro de salud en Nuevo Chimbote

V1: Proceso de selección

V2: Desempeño laboral

r: relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Proceso de selección

Definición conceptual:

La selección de personal es la acción de reconocer y confirmar los saberes, objetivos y aptitudes con la finalidad exclusiva de evaluar el avance personal. Se pueden observar los siguientes signos: dedicación al empleo, afinidad con la empresa y colaboración en grupos (Chiavenato, 2008).

Definición operacional:

La variable fue medida a través de un cuestionario que constará de 15 preguntas, cuales están divididas por dimensiones. Asimismo; las respuestas fueron a través de una escala tipo Likert.

Indicadores:

Necesidad del personal, procedimientos de selección, mejoras del procedimiento de selección, fuentes internas y externas, calidad de la contratación, satisfacción

del candidato, tasa del éxito de la contratación, actividades iniciales, actividades de integración y actividades de inducción

Escala: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

De acuerdo con la perspectiva de Chiavenato (2000) el concepto de desempeño hace alusión a las acciones o comportamientos realizados por los trabajadores que influyen de manera significativa en el cumplimiento de las metas corporativas. En pocas palabras, el autor afirma que el rendimiento excepcional en el trabajo es el activo más valioso al que una organización puede acceder.

Definición operacional:

Para medir la variable desempeño laboral se abordó un cuestionario compuesto por 15 preguntas para evaluar la variable. El rendimiento en tareas, la eficiencia laboral. Se empleó una escala de respuestas Likert.

Indicadores:

Conocimiento, desafío, iniciativa, capacitación, planificación, integración y actualización.

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población comprende todos los elementos que poseen información importante sobre el fenómeno en estudio, incluyendo personas, objetos y animales, entre otros. En resumen, abarca a todos los individuos que pueden contribuir con datos significativos y representativos para comprender y analizar el mencionado fenómeno. (Quezada, 2010). En el contexto de esta investigación, la población estuvo conformada por 50 empleados.

Para nuestra investigación como criterio de inclusión solo fueron considerados médicos nombrados y contratados, enfermeras nombradas y contratadas, personal administrativo. Para los criterios de exclusión no se tomó en cuenta al personal

encargado limpieza, personal encargado de seguridad, personal obrero, personal tercerizado.

3.3.2. Muestra

Una muestra se refiere a una selección específica de la población que se investigó y de la cual se recopilaron datos relevantes. Es fundamental que esta muestra represente de manera adecuada a toda la población en su conjunto (Hernández y Mendoza, 2018).

En este estudio en particular, se empleó una muestra censal. Por lo tanto, se determinó un grupo de empleados el cual se midió, incluyendo médicos, enfermeras y personal administrativo de un centro de salud, conformando un total de 50 individuos. Además, en esta investigación no se utilizó una muestra convencional, ya que se trabajó con toda la población seleccionada debido al número de individuos obtenidos en la investigación.

3.3.3. Muestreo

En cuanto a la recopilación de datos, según Hernández y Mendoza (2018), es esencial destacar la relevancia de identificar los elementos particulares o individuos de los cuales se obtendrán los datos requeridos. No obstante, en el marco de este estudio específico, no se llevó a cabo un proceso de selección de muestra, ya que se examinó a la totalidad de la población sujeta a investigación.

3.3.4. Unidad de análisis.

El centro de salud contaba con médicos, enfermeras y personal de oficina en su plantilla.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica e instrumentos

Según lo indicado por Hernández et al. (2014), los científicos utilizan métodos como recursos para adquirir datos que se analizarán en fases posteriores. En este examen específico, se optó por emplear una encuesta como medio para recopilar información.

Según Hernández y Mendoza (2018), el instrumento debe incluir Todas las herramientas utilizadas para medir o recopilar datos numéricos deben satisfacer tres condiciones esenciales: imparcialidad, autenticidad y consistencia. Para medir las variables en este caso, se considerará un cuestionario.

Asimismo; la validez, según Prieto y Delgado (2010), la validación del contenido carece de validez si las componentes no reflejan adecuadamente el contenido a evaluar. Se llevó a cabo la validación del dispositivo mediante la evaluación de tres expertos en investigación. Quienes brindaron su perspectiva con el fin de comprobar la precisión y utilidad del instrumento.

La confiabilidad, de acuerdo con Prieto y Delgado (2010) la confiabilidad implica la consistencia y estabilidad de las mediciones al ser repetidas. Si existe una amplia variabilidad, se podría inferir que los valores son imprecisos, lo que se traduce en una falta de confiabilidad y fiabilidad. De tal manera; Se utilizó el índice de confiabilidad de Cronbach para evaluar la consistencia interna. Con el objetivo de garantizar un resultado superior a 0.8, se llevó a cabo una prueba preliminar mediante la encuesta a un grupo similar al utilizado en la investigación actual. En relación a la variable de selección del proceso, se obtuvo una fiabilidad de 0.822, mientras que la variable de rendimiento alcanzó una fiabilidad de 0.880.

3.5. Procedimientos

En el estudio se consideró dos aspectos principales: el proceso de selección y el rendimiento laboral. Se crearon dos cuestionarios para evaluar estos aspectos. El formulario relativo al proceso de selección incluía un total de 15 preguntas, mientras que el cuestionario sobre el rendimiento laboral tenía 15 preguntas. Ambos cuestionarios utilizaban una escala de tipo Likert. Además, se la autorización del establecimiento de salud para recopilar información de sus empleados dentro de sus instalaciones.

Los cuestionarios se emplearon en la investigación y, una vez completada la recolección de datos, se llevará a cabo un análisis de todos los datos utilizando el programa estadístico SPSS. Esto se realizó con el propósito de crear las tablas necesarias para cada aspecto de estudio y evaluar la hipótesis planteada.

3.6. Método de análisis de datos.

La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, y se realizó dos encuestas destinadas a una muestra de 50 empleados. Para el análisis descriptivo, se generaron tablas para analizar los datos recopilados, las cuales se organizarán de acuerdo con los instrumentos utilizados en los procesos de selección y rendimiento laboral. Además, la información fue analizada mediante el programa estadístico SPSS Statistics.

Además, se empleó un método estadístico paramétrico inferencial basado en el coeficiente de correlación de Rh de Spearman permitió evaluar la conexión entre las variables analizadas y determinar si se respalda o se desacredita la hipótesis de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los principios éticos durante el desarrollo de la investigación. En primer lugar, se respetó la libertad de elección de cada participante, ya que todos tomaron la decisión voluntaria de participar en el estudio. En segundo lugar, se fomentó el bienestar al proponer mejoras basadas en los resultados obtenidos. En tercer lugar, se garantizó la no causación de daño al mantener el anonimato de los encuestados, preservando así la confidencialidad de sus respuestas. Por último, se aplicó el principio de equidad al ofrecer un trato justo a todos los participantes, evitando cualquier forma de discriminación y asegurando la obtención de resultados confiables (Universidad Cesar Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de selección	,170	50	,001	,922	50	,003
Desempeño laboral	,184	50	,000	,924	50	,003

Nota. El cálculo de la prueba de normalidad fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación: Según los resultados obtenidos, Se decidió llevar a cabo el análisis de normalidad mediante la prueba de Shapiro-Wilk, ya que nuestro conjunto de datos estaba constituido por 50 observaciones. En lo que respecta a la variable vinculada al proceso de selección y al rendimiento laboral, se observó un nivel de significancia de 0,003, el cual es inferior a 0,05. En el caso de la variable relacionada con el desempeño, el nivel de significancia también fue de 0,003, lo que lo coloca por debajo de 0,05. Por lo tanto, se confirma la hipótesis general y se descarta la hipótesis nula.

Objetivo General: Establecer la conexión entre la elección de empleados y el rendimiento laboral de estos en un establecimiento de salud en Nuevo Chimbote en el año 2023.

H₁: El proceso de selección se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud en Nuevo Chimbote en 2023.

H₀: El proceso de selección no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud en Nuevo Chimbote en 2023.

Tabla 2

Relación entre el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores de un centro de salud.

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
	Rho de Spearman	,798
Motivación	p-valor	0,01
	N	50

Nota. El cálculo de la correlación fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación: La tabla 2 revela una sólida correlación positiva ($\rho = 0,798$) entre el proceso de elección de empleados y su rendimiento en un entorno de atención médica. Esto señala una relación significativa entre la manera en que se elige al personal y cómo este se desempeña. El valor de p (0,01) es estadísticamente significativo, aceptando la hipótesis general. En ese sentido, se demuestra que la selección del personal que ejecuta o desarrolla la organización tiene una relación directa con el desempeño; sin embargo, la selección de los trabajadores no ha sido la más eficiente porque no se ha seguido el proceso correcto quizás por la premura del tiempo o porque no se realizó un correcto análisis de puestos y por ende las contrataciones no han tenido el efecto o desempeño esperado en los trabajadores con referencia a las tareas o funciones asignadas.

Objetivo específico 1: Detallar el estado o grado de avance en el proceso de selección de empleados en un establecimiento de salud en Nuevo Chimbote en 2023.

Tabla 3

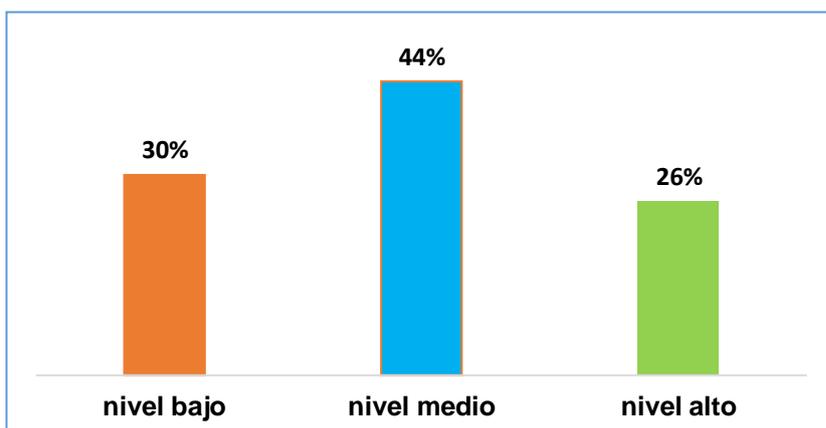
Nivel de proceso de selección de los colaboradores de un establecimiento de salud

Proceso de selección				
Niveles	F.	%	% válido	% acumulado
Nivel bajo	28	56.0	56.0	56.0
Nivel medio	20	40.0	40.0	96.0
Nivel alto	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota. El cálculo del nivel de selección fue realizado con la información de la encuesta.

Figura 1

Nivel de proceso de selección de un establecimiento de salud



Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada a 50 empleados sobre el estado de eficiencia del proceso de selección en el centro de salud, se observa que un 56% de ellos considera que dicho proceso se encuentra en un nivel bajo, lo que indica una percepción de deficiencia en la selección de personal en el centro de salud. por lo que se sugiere un espacio de mejora en el proceso de selección y no cumple con el proceso correspondiente; en el nivel medio un 20%, afirman que el proceso de selección no es el correcto, pero tampoco es el menos adecuado y por último el nivel alto es el que predomina menos con el 4%, dado que el proceso de selección para este porcentaje de encuestados es el idóneo y cumple con todo el requerimiento.

Objetivo específico 2. Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de un centro de salud.

Tabla 4

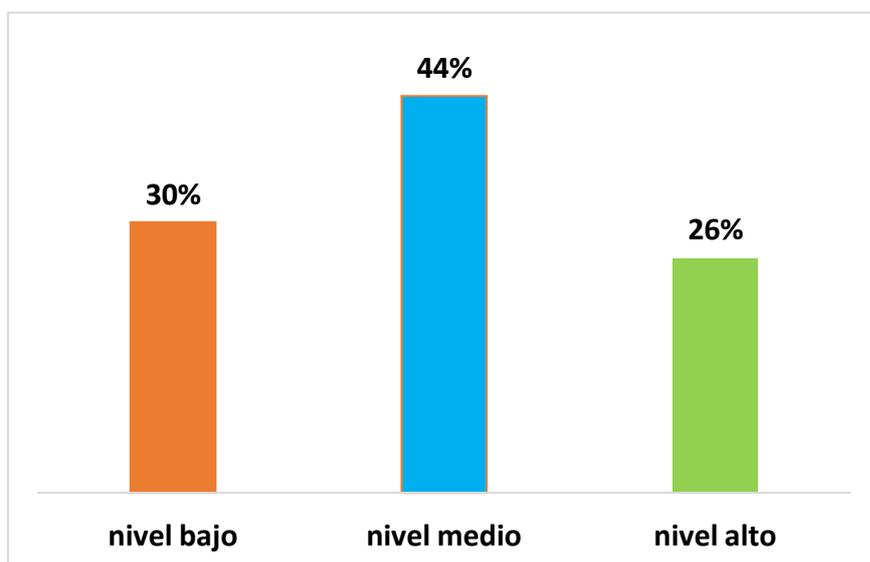
Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud

Desempeño laboral				
Niveles	F.	%	% válido	% acumulado
Nivel bajo	15	30.0	30.0	30.0
Nivel medio	22	44.0	44.0	74.0
Nivel alto	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota. El cálculo del nivel de desempeño fue realizado con la información de la encuesta.

Figura 2

Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud.



Interpretación: Según la encuesta realizada, se observa que el 30% obtuvo nivel bajo, mientras que el nivel medio, que es el más común, representa un 44%. Por último, un 22% muestra un nivel alto. Los resultados indican que la mayoría de los empleados han mantenido un rendimiento laboral en el nivel medio, a su vez en el nivel alto el alcanza solo el mínimo en porcentaje demostrado así que solo pocos

de los colaboradores del centro de salud tienen un desempeño óptimo, por último, en el nivel bajo se obtuvo un porcentaje promedio, lo que indica que no se están desempeñando favorablemente, lo que conlleva a no tener pacientes satisfechos con la atención.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre política de selección y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud.

H₁: Existe relación entre la política de selección y el desempeño laboral en un establecimiento de salud.

H₀: No existe relación entre la política de selección y el desempeño laboral en un establecimiento de salud.

Tabla 5

Relación entre política de selección y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
Políticas de selección	Rho de Spearman	,726
	p-valor	,001
	N	50

Nota. El cálculo de la relación entre política de selección y el desempeño laboral fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación: En la tabla 5, se puede notar una sólida correlación positiva con un valor de 0.726 entre la dimensión política de selección y el rendimiento de los trabajadores en un centro de salud en Nuevo Chimbote. Asimismo, el valor p es igual a 0.001, lo que respalda la confirmación de la hipótesis principal y el rechazo de la hipótesis nula, señalando la presencia de una conexión entre esta dimensión y la variable examinada. Estos resultados señalan que, en el ámbito de la política de selección, se siguen ciertas directrices que consisten en elegir al candidato más adecuado para ocupar el puesto vacante. Esta elección está relacionada de manera significativa con el rendimiento laboral, lo que significa que un candidato con el perfil adecuado tendrá un rendimiento óptimo en el centro de salud.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud.

H₁: Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en un establecimiento de salud

H₀: No existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en un establecimiento de salud

Tabla 6

Relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud.

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
	Rho de Spearman	-,066
Reclutamiento	p-valor	,650
	N	50

Nota. El cálculo de la relación entre reclutamiento y el desempeño laboral fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación: En la tabla 6 se muestra que el coeficiente de correlación de Spearman (rho) entre el reclutamiento y el rendimiento laboral en un centro de salud es de -0,066, señalando una correlación negativa extremadamente débil o prácticamente inexistente. El elevado valor de p (0,650) conduce al rechazo de la hipótesis general y a la aceptación de la hipótesis nula.

De acuerdo con los resultados encontrados, se puede concluir que no se observa una conexión significativa entre el tamaño de la contratación y el desempeño laboral. Estos hallazgos sugieren que la mayoría de los participantes no consideraron esta dimensión como relevante en relación con la variable mencionada. No obstante, desde nuestra perspectiva como investigadores, discrepamos con estos resultados, ya que sostenemos que esta dimensión guarda una estrecha relación con la variable.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud.

H₁: Existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral en un establecimiento de salud

H₀: No existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral en un establecimiento de salud

Tabla 7

Relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud.

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
	Rho de Spearman	,805
Evaluación	p-valor	,001
	N	50

Nota. El cálculo de la relación entre la evaluación y el desempeño laboral fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación: En la tabla 7, se observa claramente una correlación positiva significativa entre la dimensión de inducción del personal y el rendimiento en el trabajo, con un coeficiente de 0.805. Asimismo, al examinar el valor de p ($p=0.001$), se valida la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula, lo que respalda la existencia de una relación real entre esta dimensión y la variable en cuestión. Estos resultados señalan que la dimensión de evaluación cumple su función al respaldar los objetivos previamente establecidos para el puesto, asegurando que se desarrollen de manera efectiva. Esto destaca la importancia del rendimiento general en el centro de salud.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud.

H₁: Existe relación entre la inducción del personal y el desempeño laboral en un establecimiento de salud

H₀: No existe relación entre la inducción del personal y el desempeño laboral en un establecimiento de salud

Tabla 8

Relación entre la inducción del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud.

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
Inducción del personal	Rho de Spearman	,306
	p-valor	,031
	N	50

Nota. El cálculo de la relación entre la inducción del personal y el desempeño laboral fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación: En la tabla 8, se evidencia una conexión moderada positiva entre la dimensión de la inducción del personal y el rendimiento laboral (0.306). Asimismo, al examinar el valor de p ($p=0.031$), se nota que supera el umbral de significancia, lo que conlleva a aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis general. Esto indica que no existe una relación significativa entre la dimensión de la inducción y la variable de desempeño laboral.

Estos hallazgos indican que, en lo que respecta al desempeño laboral, la inducción del personal no tiene un impacto directo en la evaluación de los trabajadores del centro de salud, ya que esta dimensión está más relacionada con el proceso de selección.

V. DISCUSIÓN

Actualmente, la selección de personal o contratar al candidato más indicado se ha vuelto crucial en algunas situaciones, especialmente en empresas de diversas industrias, debido al reconocimiento de su importante papel en cuanto al desempeño laboral. Este estudio se realizó con trabajadores de un centro de salud ubicado en Nuevo Chimbote. De acuerdo con resultados de la investigación, se puede notar que, en el centro de salud, específicamente en la fase de selección de personal, se distingue por la emisión de anuncios detallados que describen las obligaciones del aspirante. En caso, el centro de salud intenta cubrir todos los elementos del puesto en la oferta de trabajo con el objetivo de atraer a los candidatos más adecuados para el puesto. A lo largo de la investigación, se evidenciaron ciertas restricciones que resulta fundamental tener en consideración. Las dificultades para recopilar artículos científicos que aborden las mismas variables de estudio y pertenezcan a campos similares al nuestro, lo que podría haber impactado la disponibilidad de información pertinente para respaldar los descubrimientos. Otra limitación identificada fue el modificar el título de nuestra investigación al eliminar la mención del nombre de un centro de salud, debido a la falta de los permisos necesarios en el momento, ya que debían ser enviados a Lima.

Se han obtenido resultados inferenciales mediante la aplicación de la prueba de correlación de Rho de Spearman, en consonancia con la hipótesis general formulada, que muestra una correlación positiva ($\rho = 0,798$). Del mismo modo, la variable rendimiento también exhibió un nivel de significancia de 0,003, el cual es menor que 0,05. En ambas situaciones, se sustenta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. Esta asociación positiva indica que mejorar la selección de personal también mejora el rendimiento, teniendo un impacto directo. Por lo tanto, es crucial que la empresa enfoque sus esfuerzos en implementar prácticas y estrategias de reconocimiento o autonomía que impulsen el desempeño de los empleados. Esto se respalda con los hallazgos de Cabana y Rojas (2018), quienes se dedican a analizar la relación entre la contratación de personal y el rendimiento laboral. La evaluación efectuada estableció una conexión entre el procedimiento de contratación de empleados y el rendimiento laboral en las convocatorias de CAS

de la MPHZ en 2018. Los resultados señalaron que se registró un valor de χ^2 de 32.000, con un grado de libertad de 1 y una significancia de 0.000. En síntesis, este hallazgo sólidamente indica que hay una conexión significativa entre el proceso de selección y el rendimiento laboral, manteniendo un nivel moderado. En resumen, optimizar la contratación de personal conlleva a un incremento en el desempeño laboral, logrando esto a través de la elección acertada de candidatos para cada cargo y la definición de perfiles sólidos para las distintas posiciones. Esto, a su vez, conduce a empleados más eficaces que cumplen con los estándares laborales establecidos. Se obtuvo una conclusión similar durante el estudio de investigación de Carrera, et al. (2020) acerca de la contratación de trabajadores y su rendimiento en el área de Cajamarca, se detectó una relación mínima, con un coeficiente de 0.058, entre las variables evaluadas. Igualmente, se notó que el 69.3% de los participantes consideraba que la calidad del proceso de selección de personal era moderada, conforme a lo planteado por Chiavenato (2008). para demostrar la importancia dos elementos fundamentales en la gestión de recursos humanos. El primer factor se relaciona con la implementación de políticas y métodos adecuados para gestionar las responsabilidades de liderazgo en relación con los empleados, abordando temas como la contratación, el proceso de elección, la formación, los incentivos y la valoración de los empleados en el ámbito empresarial.

Mediante la formulación de la hipótesis específica 1, se lograron resultados inferenciales que indican una correlación positiva significativa, con un valor de 0.726 en la prueba correspondiente. Además, el valor de p es de 0.001, La confirmación de la hipótesis general y la negación de la hipótesis nula son aspectos fundamentales implicados en este proceso. lo que señala la presencia de una conexión entre esta dimensión y la variable bajo investigación. De acuerdo con Vílchez (2021), Se realizó una evaluación a escala nacional en la zona de Castilla con el objetivo de investigar la conexión entre el procedimiento de contratación de trabajadores y su rendimiento en el trabajo. Se identificó una correlación relevante y estadísticamente significativa (0,409, $p=0,000$). entre la dimensión de contratación y el rendimiento en el trabajo. Los resultados indicaron que, en general, el nivel de selección de empleados fue considerado como promedio, con un 41,33% de los empleados administrativos en conformidad con las prácticas de contratación de la organización. Adicionalmente, se ha identificado una relación

tenue pero estadísticamente significativa (0,340, $p=0,003$) entre la administración de la selección de personal y el rendimiento en el trabajo. Así también por su parte Gil y Piana (2019) establecieron un precedente sobre el procedimiento de selección de empleados en la región de Buenos Aires, se concluyó que, en el campo de los asuntos internacionales, se estableció que, el proceso de selección se fundamenta principalmente en los logros profesionales como criterio principal. Asimismo, se constató la presencia de métodos discrecionales en los cuales se modifican las descripciones de los perfiles laborales. Se fundamenta con lo mencionado por Sánchez y Rotundo (2018) la parte política de la selección se enfoca en garantizar que los empleados elegidos cumplan con los requisitos legales, tecnológicos y de habilidades necesarios para ofrecer servicios de calidad superior. Se deduce en base a los resultados expuestos en el contexto de la selección política, se consideran pautas específicas que implican la elección del candidato más adecuado para la vacante. Esta decisión está estrechamente vinculada con el desempeño laboral, lo que sugiere que un candidato con el perfil apropiado logrará un rendimiento sobresaliente en el centro de salud

Se requiere que, con respecto a la segunda hipótesis específica, al evaluar la relación entre el reclutamiento y el rendimiento laboral de los empleados en un centro de atención médica, se observe que el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) es de -0,066. Este valor señala una correlación negativa extremadamente débil, casi llegando a ser inexistente, entre el proceso de contratación y el rendimiento laboral en el centro de salud. El alto valor de p (0,650) que conduce a la desaprobación de la hipótesis general lleva a la aceptación de la hipótesis nula. De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede inferir que no hay una correlación significativa entre la dimensión del reclutamiento y la variable de desempeño laboral. Esto se contrasta en la investigación realizada por Carrera et al. (2020) donde se exploró la posible conexión entre la contratación de trabajadores y su rendimiento en la zona de Cajamarca. Los hallazgos mostraron una correlación muy débil, con un coeficiente de 0,058, entre las variables evaluadas. Además, Se observó que un 69,3% de los participantes expresaba la percepción de que la calidad del procedimiento de selección de personal se encontraba en un nivel moderado. Así como también un estudio similar al realizado por Mio (2022) analizó la conexión entre el desempeño en el trabajo y el proceso

de contratación en la Municipalidad de Lambayeque. Esta investigación, de tipo correlacional no experimental, se llevó a cabo con 157 personas. Los resultados señalaron que, en términos generales, el 80 % de los encuestados encontraron aceptable el procedimiento de selección. Además, el 66,7 % de los participantes dijeron que las limitaciones físicas y mentales afectaban su desempeño laboral. En resumen, se encontró una conexión positiva entre estas variables, aunque la correlación fue baja, con un valor de 0,175. Se fundamenta según Hamza et al., (2021) un reclutamiento efectivo evita problemas dada la escasez de candidatos adecuados, las pruebas y entrevistas se vuelven ineficaces. Esto puede comprometer la selección de candidatos idóneos, lo que resulta en altas tasas de abandono, baja productividad y falta de motivación entre los empleados actuales. Estos problemas son causados por una política de reclutamiento defectuosa. Evaluando los resultados mencionados se considera que la dimensión en relación a la variable no es tan relevante. No obstante, según nuestra visión como investigadores, discrepamos con estos hallazgos, ya que sostenemos que esta dimensión guarda una estrecha conexión con la variable.

Mediante la exploración de la tercera hipótesis específica, que tiene como objetivo identificar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud, se evidencia una clara asociación positiva entre la fase de inducción de personal y el rendimiento en el trabajo, con un coeficiente de correlación de 0.805. Además, al considerar el valor de p ($p=0.001$), se respalda la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula, lo que sugiere que existe una conexión real entre esta dimensión y la variable en cuestión. Castro (2020). Analizó el procedimiento de contratación de empleados y su impacto en la tasa de desempleo en compañías ubicadas en Quetzaltenango, Guatemala. Utilizó un enfoque cuantitativo y correlacional en lugar de uno experimental. Los hallazgos mostraron que el 89% de las empresas consideraba el proceso de selección como crucial para elegir candidatos competentes, reduciendo costos y mejorando la colaboración en equipo. Adicionalmente, se observó que un alto porcentaje de las compañías (94%) empleaba las mismas estrategias de elección para todas las posiciones disponibles. lo que resultaba en contrataciones inadecuadas y problemas como un aumento en la rotación de empleados. También se consideró a Urrutia (2018) investigó la importancia de un proceso de selección basado en

perfiles específicos para las posiciones en el municipio de Puebla, México. Su estudio concluyó que la selección de personal debe estar estrechamente vinculada a la definición de perfiles que incluyan requisitos clave como educación, experiencia, liderazgo y conocimientos en el área. Estos elementos son esenciales para lograr un rendimiento óptimo en los puestos de trabajo. Además, se señaló que, especialmente en cargos de alto nivel, el proceso de reclutamiento presenta deficiencias al no cumplir con los perfiles establecidos, lo que puede generar problemas y fallas en la prestación de servicios. Esto se fundamenta mediante Chiavenato, (2008) es la acción de reconocer y confirmar los saberes, objetivos y aptitudes con la finalidad exclusiva de evaluar el avance personal. Se pueden observar los siguientes signos: dedicación al empleo, afinidad con la empresa y colaboración en grupos. Analizando lo expuesto los resultados indican que la dimensión cumple su propósito al respaldar los objetivos previamente definidos para la posición, garantizando su eficaz desarrollo. Esto resalta la relevancia del rendimiento global en un centro de salud.

Se requiere que, Según la hipótesis específica 4, que se enfoca en la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los empleados en un establecimiento de salud, se identificó una correlación positiva moderada con una dimensión de 0.306. Además, al analizar el valor de p ($p=0.031$), se nota que supera el umbral de significancia, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis nula y al rechazo de la hipótesis general. Esto indica que no hay una relación significativa entre la dimensión de la capacitación y la variable de rendimiento laboral. Estos resultados sugieren que, en lo que respecta al rendimiento laboral, la capacitación del personal no influye directamente en la evaluación de los trabajadores del centro de salud, ya que esta dimensión está más vinculada al proceso de selección. Solís (2020) examinó la conexión entre el desempeño en el trabajo y el proceso de contratación en Las universidades públicas de Ecuador llevaron a cabo una investigación utilizando un enfoque basado en datos numéricos para analizar 30 instituciones de educación superior en todo el territorio nacional. Descubrió que el 36% de los empleados administrativos consideraban que su desempeño laboral era regular. Se encontró una correlación de baja magnitud (0.314) entre las variables estudiadas, El resultado demostró una significancia estadística muy marcada, con un valor de $p=0.00$. lo que sugiere que la elección de personal influye de manera

directa en el desempeño en el trabajo. Para tener éxito y un buen desempeño, las instituciones necesitan individuos capaces de cumplir sus roles, obtener resultados y contribuir al logro de objetivos organizativos. Por su parte, Cienfuegos (2020) realizó un estudio en Surquillo que analizó el desempeño laboral y el proceso de contratación. Se empleó un enfoque descriptivo correlacional no experimental en un grupo de cincuenta trabajadores. Los resultados señalaron que el 50% de los encuestados percibió la contratación de personal como una práctica común. De manera similar, todas las categorías evaluadas, como el proceso de contratación (con un 52% de aprobación), la etapa de selección de candidatos (con un 50% de satisfacción) y los métodos utilizados para la selección (con un 72% de calificación), se percibieron como promedio en términos de calidad. Además, el 44% de las personas encuestadas manifestaron que su rendimiento laboral se encontraba en un nivel medio. Por lo tanto, la calidad del proceso de selección e inducción es crucial. De acuerdo con esta teoría, la fortaleza o fragilidad de una organización radica en gran medida en la competencia de su personal y en la manera en que se evoluciona la dinámica laboral. (Sánchez y Rotundo, 2018). Esto se corrobora con la base de Salau et al. (2014), implica la integración sin contratiempos ni preocupaciones de nuevos miembros a un grupo u organización. Para lograr esto, es posible llevar a cabo programas de orientación que abarquen visitas a las instalaciones, presentaciones acerca de la narrativa de la institución y conversaciones breves con un representante del área de recursos humanos que describa las ventajas ofrecidas por la entidad. tienen la opción de implementar un sistema de mentoría informal que incluya asignar a un empleado de mayor jerarquía para presentar al recién llegado al equipo y guiarlo en otros aspectos. Se deduce en base a lo mencionado anteriormente en lo que respecta al desempeño laboral, la inducción del personal no tiene un impacto directo en la evaluación de los trabajadores del centro de salud, ya que esta dimensión está más relacionada con el proceso de selección.

Se puede afirmar en base a la discusión, que los factores internos de una empresa influyen en la selección de personal y juegan un papel clave en la mejora del desempeño de los empleados. Por consiguiente, un proceso de selección adecuado permitirá conseguir a los mejores candidatos y a su vez seleccionar al que mejor cuya experiencia se adecue con el perfil. Estos factores tales como: la

contratación, la evaluación, la incorporación y la formación se convierten en un incentivo intangible y gratificante para los empleados, permitiendo mejorar su calidad de vida y crean una sensación de satisfacción personal, lo que promueve una actitud más activa en el lugar de trabajo

VI. CONCLUSIONES

1. El análisis revela una correlación sólida y positiva ($\rho = 0,798$) entre el proceso de contratación de empleados y su rendimiento en el ámbito de la atención médica, indicando una asociación significativa entre la selección de personal y su ejecución laboral. La significancia estadística, respaldada por un valor de p de $0,01$, confirma la validez de la hipótesis general. No obstante, se señala que la eficacia en la selección de personal ha sido cuestionable, posiblemente debido a limitaciones temporales o a un análisis inadecuado de los roles, lo que ha llevado a que las contrataciones no cumplan con las expectativas de desempeño asignadas.
2. Considerando El tercer objetivo particular señala una marcada relación positiva ($0,726$), entre la dimensión política de selección y el rendimiento de los trabajadores en un centro de salud en Nuevo Chimbote. El respaldo de la hipótesis principal y el rechazo de la hipótesis nula están respaldados por el valor de p ($0,001$). confirmando la conexión entre esta dimensión y el rendimiento laboral. Estos resultados sugieren que en el ámbito de la política de selección se siguen pautas que favorecen la elección del candidato más adecuado, lo que se relaciona significativamente con un rendimiento óptimo en el centro de salud.
3. En cuanto al cuarto objetivo específico, se observa un coeficiente de correlación de Spearman de $-0,066$ entre el proceso de contratación y el rendimiento laboral en un centro de salud. indicando una correlación negativa extremadamente débil. El elevado valor de p ($0,650$) conduce a la invalidación de la hipótesis general y a la confirmación de la hipótesis nula. En resumen, según los hallazgos, no hay una conexión notable entre el tamaño del reclutamiento y el rendimiento laboral, a pesar de la discrepancia de los investigadores que sostienen lo contrario.

4. En relación con el quinto objetivo específico, se observa una conexión positiva notable (con un coeficiente de 0.805) entre la capacidad de motivar al personal y su desempeño laboral. La confirmación de la hipótesis principal ($p=0.001$) y la negación de la hipótesis nula respaldan la existencia de una relación concreta entre esta dimensión y la variable analizada. Estos resultados indican que la dimensión de evaluación cumple su función al respaldar los objetivos del puesto, asegurando un desarrollo efectivo y resaltando la importancia del rendimiento general en el centro de salud.
5. Considerando el séptimo objetivo específico, se revela una correlación positiva moderada (0.306) Entre la conexión de la orientación del personal y el rendimiento laboral existe una falta de evidencia significativa. Sin embargo, al analizar el valor de p ($p=0.031$) y al reconocer que supera el nivel de significancia, se confirma la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general. Esto implica que no existe una correlación significativa entre la orientación del personal y el rendimiento laboral. Los resultados señalan que, en términos de rendimiento laboral, la orientación del personal no influye directamente en la evaluación de los trabajadores del centro de salud, ya que esta dimensión está más asociada al proceso de selección.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda al administrador del centro de salud, Diseñar un sistema que posibilite la recolección de datos acerca del rendimiento laboral de los trabajadores con el fin de evaluarlos posteriormente, Simultáneamente, se pretende mejorar la eficiencia de los trabajadores a través de programas de capacitación que se llevan a cabo cada trimestre.
- 2.** Se recomienda al administrador del centro de salud Mejorar la capacidad de la organización mediante la mejora de sus recursos y la incorporación de herramientas que faciliten a los empleados realizar sus labores laborales de forma efectiva.
- 3.** Se aconseja al administrador ampliar el horizonte de la investigación mediante la utilización de enfoques de investigación combinada, dado que las entrevistas tienen el potencial de proporcionar valiosos conocimientos acerca de los factores o circunstancias que impactan en la selección y el rendimiento de los empleados en las organizaciones.
- 4.** Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos que elabore un plan de formación destinado a mejorar tanto las habilidades técnicas como las habilidades interpersonales.
- 5.** Se recomienda que los líderes adopten políticas que fomenten el desarrollo y la motivación de los empleados. Esto implica comunicar a los trabajadores los objetivos de su desempeño laboral, lo que, a su vez, ayudará a atraer y retener talento.
- 6.** Se sugiere a futuros investigadores profundizar aún más en el área de estudio, ya sea en el ámbito de la salud u en otro sector, con el objetivo de explorar posibles soluciones futuras para la problemática que, con el tiempo, se ha vuelto cada vez más relevante para las organizaciones.
- 7.** Se sugiere a futuros investigadores considerar este estudio como base para sus trabajos anteriores, ya que la contribución proporcionada en esta informe resulta relevante para la problemática que se aborda.

REFERENCIAS

- Acosta, J., y Reaño, J. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018*. [Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo]. Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28893/Acosta_CJA-Rea%
c3%b1o_JJA-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28893/Acosta_CJA-Rea%c3%b1o_JJA-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Armstrong, M. (2016). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. (10th ed.). Great Britain: Cambridge University https://www.academia.edu/11131049/Handbook_of_Human_Resource_Management_Practice_10th
- Arias, F. (2011). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México: Editorial Trillas.
- Ayala, C. (2019). *Propuesta de un sistema para el reclutamiento, selección e inducción de personal de la microempresa Coffee Service Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. [Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar]. Bolivia. <http://hdl.handle.net/10644/7005>.
- Atalaya, M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista De Investigación En Psicología*, 4(2), 133–144. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v4i2.5039>
- Balanescu, R. (2020). *Theoretical and practical insights on the it staff recruitment and selection. In Conference proceedings of» eLearning and Software for Education «(eLSE) (Vol. 16, No. 02, pp. 539-547)*. Carol I National Defence University Publishing House. <https://www.ceeol.com/search/articledetail?id=1031229>
- Bontigui, G. (2004). *La evaluación del desempeño: concepto, criterios y métodos. Nuevos enfoques de la gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas*, 1-18.

- Bolaños, Á. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146. <https://doi.org/10.31948/BIUMAR4-1-art11>
- Borman, W., y Motowidlo, S. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. En N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). New York: Jossey-Bass. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27604/Huam%C3%A1n_RRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabana, F. y Rojas, G. (2018). *Proceso de selección de personal y su relación con la Productividad laboral en las convocatorias cas de la MPHZ-2018. Ltda., de la ciudad de Huaraz*. [Tesis de título profesional Universidad Cesar Vallejo]. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27276/Cabana_LF-Rojas_GGP.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. En S. Zedeck (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687-732).
- Candelo J. (2020). *La educación y la distribución del tiempo laboral como variables para la selección de personal y la eficiencia organizacional*. *Revista EAN*, (88), 49-62. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2498>
- Carrera, J., Briceño, E., y Rojas, M. (2021). *La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca*. *Balance's*, 8(11), 56-63. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/19>
- Castro, D. (2020). *El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Micro financieras de la Ciudad de Quetzaltenango*. *Revista Científica del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala*, 3(01), 25-32. <https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>

- Cienfuegos, D. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales. Surquillo, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48692>
- Charry, S. (2020). *Selección de personal*. [Monografía para optar al título de Especialista en Gerencia del Talento Humano, Fundación Universidad de América, Facultad de Educación Permanente y Avanzada]. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2010). *Definición eficiencia*. es.slideshare.net/karlos_sanz/definicionde-eficienciaadmon-tiempo
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. 3era Ed. Mexico: McGraw.Hill <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Coulter, R. (2010). *Definición eficiencia*. es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-deeficienciaadmon-tiempo.
- Coba, P., Carrión, J., Pérez, M., & Ibarra, F. (2020). *Reclutamiento y selección de talento humano basado en Competencias para proyectos tecnológicos, caso práctico proyecto CIV*. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, (E25), 31-46. <https://n9.cl/zjkhf>
- Chicaiza, O., Bastidas, M., Llano, A., Moreno, P., y Hernández, M. (2018). *Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador*. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 37(1), 116-120. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002018000100012

- Cuello, R., Fructus, R., y Panduro, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de investigación Valor Agregado, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Curo, J. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47013/Curo_RJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diaz, M. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Administración Turística de Huaraz, 2022*. [Tesis de título profesional Universidad Cesar Vallejo de Huaraz]. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94835/Diaz_NMM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Eckhard, S. y Steinebach, Y. (2021). *Staff recruitment and geographical representation in international organizations*. *International Review of Administrative Sciences*, 87(4), 701-717. <https://doi.org/10.1177/00208523211031379>
- El Comercio (2021). *¿Cómo son los reclutamientos de candidatos a puestos de trabajo en pandemia del COVID-19?*. *El Comercio*. https://elcomercio.pe/economia/personal/como-son-los-reclutamientos-de-candidatos-a-puestos-de-trabajo-en-pandemia-del-covid-19-nndc-noticia/#google_vignette
- Ganga, F. y Sánchez, R. (2008). *Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos, Chile*. *Gaceta Laboral*, 14(2), 271-297. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005
- Gil, M., y Piana, R. (2019). *Procesos de selección de personal en la administración pública de la Provincia de Buenos Aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas*. *Documentos y Aportes en*

- Administración Pública y Gestión Estatal*, 18(31), 81-110.
<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/DocumentosyAportes/article/view/8449>
- Hamza, P., Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H., Ahmed, S., y Anwr, G. (2021). *Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance. International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3).
<http://www.journalrepository.theshillonga.com/index.php/ijebm/article/view/3606>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta Edición) México: McGraw Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill 3.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Karim, M., Bhuiyan, M., Nath, S. y Latif, W. (2021). *Conceptual Framework of Recruitment and Selection Process. International Journal of Business and Social Research*, 11(02), 18-25. <https://n9.cl/vapbf>
- Kootz, H. y Weihrich, H. (2001). *Administración* (11ª. Edición. ed.). México: McGraw-Hill.
- Martínez, O. y Vargas, T. (2019). *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 225-242.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci_arttext&lng=en

Mebom, C. y Nwakamma, M. (2022). *Recruitment and Selection Requirements and Performance of Selected Public Enterprises in Rivers State 2010-2021*. *BW Academic Journal*, 25-25. <https://www.bwjjournal.org/index.php/bsjournal/article/view/919>

Mejía, C. A. (2013). *Indicadores de efectividad y Eficacia*. Recuperado el 28 de Julio de 2015, de Documentos Planing: www.planning.com.co

Mío, J. (2022). *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Lambayeque]. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92953>

Nanor, A., Owusu, E., Senyah, M., Owusu, E., y Agyei, S. (2022). *Recruitment and Selection Policies and Procedures and Their Effects on Organizational Performance: A Case Study*. *Technium Soc. Sci. J.*, 35, 405. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/techssj35&div=29&id=&page=>

Pande, M., & Deshpande, A. (2020). *Recruitment and Staff Retention as a key role of Human Resource Management*. *Solid State Technology*, 63(5), 6282- 6286. <https://cutt.ly/N0AJyfl>

Perez, J. (2020). *Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo de Chimbote]. Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52988>

- Portuondo, L. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo de Piura]. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto, G. y Delgado, A. (2010). *Fiabilidad y validez*. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada de la investigación*. Editora Macro E.I.R.L. https://www.academia.edu/49085688/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_Estad%C3%ADstica_Aplicada_en_la_Investigaci%C3%B3n_Quetzada_Luccio
- Quezada, M., Quevedo, M. y Torres, M. (2020). *Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Ramírez, W. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo de Ucayali]. Perú. <https://hdl.handle.net/20500.12692/84149>
- Rivera-Garcia, L. (2019). *Reclutamiento y selección del personal empresarial*. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(12), 58-71. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Salau, O., Falola, H. y Akinbode, J. (2014). *Induction and staff attitude towards retention and organizational effectiveness*. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(4), 47-52. <https://n9.cl/mg5m5>

- Salguero, J. (2016). *El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa INGECOMTHSA de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha*. [Tesis de maestría Universidad Técnica de Ambato]. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23499/1/TESIS%20SALGUERO.pdf>
- Sánchez, M., y Rotundo, G. (2018). *Teoría de dependencia de recursos: premisas y aplicaciones*. *Ciencia y Sociedad*, 43(1), 75-92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7076213>
- Solís, E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador*. [Tesis de maestría Universidad Técnica de Ambato]. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31765>
- Straw, J. (2016). *A Historical Introduction to the Philosophy of Science*, (3rd ed.), Opus, Oxford. the Free Press <https://acortar.link/NKjveU>
- Scaillet, C., y Taylor, C. (2018). *Staff selection and training. Managing Personality Disordered Offenders: A Pathways Approach*, 27. https://www.researchgate.net/publication/327755815_Managing_Personality_Disordered_Offenders_A_Pathways_Approach
- Urrutia, K. (2018). *Reclutamiento y selección de personal con base en el perfil de puestos para altos mandos en empresas de servicios públicos del municipio 49 de Puebla*. [Tesis de maestría Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. México. <https://hdl.handle.net/20500.12371/7342>
- Valera, O. y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Caracas, Venezuela. Ediciones: IESA.
- Vilchez, D. (2021). *El proceso de reclutamiento del personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021*. [Tesis de

maestría Universidad Cesar Vallejo de Trujillo]. Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67065>

Wehrich, K. (2010). *Definición de eficiencia*.
es.slideshare.net/karlos_sanz/definicionde-eficienciaadmon-tiempo

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Proceso de selección	La selección de personal es la acción de reconocer y confirmar los saberes, objetivos y aptitudes con la finalidad exclusiva de evaluar el avance personal. Se pueden observar los siguientes signos: dedicación al empleo, afinidad con la empresa y colaboración en grupos (Chiavenato, 2008).	La variable fue medida a través de un cuestionario compuesto por 11 ítems. Las dimensiones son: Políticas de selección, reclutamiento y selección. Las cuales tendrán como respuesta una escala de tipo Likert, con 5 opciones de respuestas cerradas	Políticas de selección	Necesidades del personal	1-3	Ordinal
				Procedimientos de selección	4-6	
			Reclutamiento	Mejoras del procedimiento de selección	7	
				Fuentes internas y externas	8	
			Evaluación	Calidad de la contratación	9	
				Satisfacción del candidato	10	
				Tasa del éxito de la contratación	11	
			Inducción del personal	Actividades iniciales	12	
			Actividades de integración			

				Actividades de inducción	15	
Desempeño laboral	Valera y Salgado (2010) definen el desempeño como el conjunto de comportamientos esperados de un empleado, es decir, la finalidad por la cual se lo contrató. Se refiere precisamente al uso voluntario de conductas relevantes por parte de los empleados para alcanzar las metas organizacionales	La variable fue medida a través de un cuestionario compuesto por 10 ítems. Las dimensiones son: Desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes. La escala de respuestas fue de tipo Likert.	Rendimiento en la tarea	Conocimiento	1-2-3-4	Ordinal
				Desafío	5-6-7	
				Iniciativa	8-9-10	
			Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal	11	
				Nivel de conocimientos técnicos	12	
				Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	13-14-15	

Anexo 2: Instrumento de recolección

Instrumento para evaluar el proceso de selección del personal en un establecimiento de salud, Chimbote, 2023

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo de determinar el proceso de selección y desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Chimbote, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: Fernado_084@hotmail.com

Marque el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

1 = Nunca

2 = Raras veces

3 = A veces

4 =Frecuentemente

5 = Siempre

PROCESO DE SELECCION

	Políticas de selección	1	2	3	4	5
1	¿Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro del centro de salud?					
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en el centro de salud?					
3	¿A nivel del centro de salud se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?					
4	¿Las bases de la convocatoria detallan el perfil del puesto o requisitos generales y específicos para la plaza vacante ofertada?					
5	¿Se detalla las actividades y cronograma para la ejecución de los procesos de calificación de los candidatos y de la publicación de los resultados de la convocatoria?					
6	¿Se realizan actividades de mejora del procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en el centro de salud?					
	Reclutamiento					
7	¿Se da las facilidades para que los colaboradores del centro de salud puedan participar en actividades de promoción o ascenso cuando existen plazas vacantes para tales fines?					
8	¿Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección?					
	Evaluación					
9	¿Consideras que el proceso de selección en el centro de salud garantiza la contratación de profesionales altamente capacitados y calificados?					
10	¿Te sentiste satisfecho/a con el proceso de selección al aplicar para tu puesto actual en el centro de salud?					
11	¿Consideras que el centro de salud tiene una alta tasa de éxito en la contratación de candidatos idóneos?					
	Inducción					

12	¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de acuerdo a lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo a las leyes laborales vigentes?					
13	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en el centro de salud?					
14	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?					
15	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en el centro de salud?					

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR EL PROCESO DE SELECCION**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el proceso de selección
2) Autor Procedencia:	Cortez Bobadilla, Fernando y Vidal Medina, Andrea Ximena Perú, 2023
3) N° de ítems	15
4) Administración	Individual
5) Duración	15 minutos
6) Población	50 colaboradores del centro de salud.
7) Finalidad	Determinar el proceso de selección
8) Materiales	Cuestionario de google.
9) Codificación:	<i>Este cuestionario evalúa cuatro dimensiones:</i> I. Políticas de selección con 06 ítems (1,2,3,4,5,6) II. Reclutamiento con 02 ítems (7,8) III. Evaluación con 03 ítems (9,10,11) IV. Inducción del personal con 04 ítems (12,13,14 y 15). Para obtener la puntuación en cada dimensión, se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cinco dimensiones.
10) Propiedades psicométricas:	Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la variable desempeño en el centro de salud, que determina la veracidad de los ítems; es decir, descubrir si los ítems tienen errores, de tal forma se utilizó el Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba piloto ante una muestra similares a la del estudio, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.822$ lo que permite deducir que el instrumento a utilizar es confiable moderadamente.
11) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo (15 -34); Medio (35-55); Alto (56-75). Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los colaboradores para efectos del análisis de resultados.

**Instrumento para evaluar el desempeño laboral en un establecimiento de salud,
Chimbote, 2023**

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo de determinar el proceso de selección y desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Chimbote, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:
Fernado_084@hotmail.com

Instrucciones: Responda rápidamente las preguntas que a continuación se presentan, marcando con una X uno de los casilleros que se ubican en la columna derecha utilizando la siguiente escala:

1 = Nunca

2 = Raras veces

3 = A veces

4 = Frecuentemente

5 = Siempre

DESEMPEÑO LABORAL						
	Rendimiento en la tarea	1	2	3	4	5
1	¿Usted considera que el conocimiento que aporta contribuye a la mejora de los procesos?					
2	¿Tiene el conocimiento y habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva?					
3	¿Posees el conocimiento necesario para llevar a cabo tu trabajo de manera efectiva?					
4	¿Estás al tanto de las últimas investigaciones y avances en tu campo de especialización?					
5	¿Usted siente que su trabajo le presenta desafíos y oportunidades de crecimiento?					
6	¿Consideras que las tareas asignadas en tu trabajo son lo suficientemente desafiantes?					
7	¿Sientes que tus habilidades y capacidades son reconocidas y valoradas en tu puesto de trabajo?					
8	¿Usted apoya a sus compañeros cuando queda libre de sus responsabilidades?					
9	¿Te involucras en proyectos adicionales o tareas que van más allá de tus responsabilidades habituales?					
10	¿Propones ideas y sugerencias para optimizar los procesos y el rendimiento en tu departamento?					
	Eficiencia laboral					
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12)Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
13)Autor Procedencia:	Cortez Bobadilla, Fernando y Vidal Medina, Andrea Ximena Perú, 2023
14)N° de ítems	15
15)Administración	Individual
16)Duración	15 minutos
17)Población	50 colaboradores del centro de salud.
18)Finalidad	Determinar los niveles de desempeño
19)Materiales	Cuestionario de google.
20)Codificación: <i>Este cuestionario evalúa dos dimensiones:</i> I. Rendimiento en la tarea con 10 ítems (1, 2, 3, 4, 5,6,7,8,9,10) II. Eficiencia laboral con 05 ítems (11, 12, 13, 14 y 15). Para obtener la puntuación en cada dimensión, se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cinco dimensiones.	
21)Propiedades psicométricas: Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la variable desempeño en el centro de salud, que determina la veracidad de los ítems; es decir, descubrir si los ítems tienen errores, de tal forma se utilizó el Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba piloto ante una muestra similares a la del estudio, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.880$ lo que permite deducir que el instrumento a utilizar es confiable moderadamente.	
22)Observaciones: Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo (15 -34); Medio (35-55); Alto (56-75). Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los colaboradores para efectos del análisis de resultados.	

Anexo 3. Cálculo del tamaño de la muestra

Hernández y Mendoza (2018) aluden que, si se quiere generalizar los resultados, la muestra se convierte en el subgrupo del universo o población del que se recolectaron los datos, y debe ser representativa de la misma. Así que, para el cálculo de la muestra se aplicará la fórmula del muestreo aleatorio simple.

$$n = \frac{N * P^2 * Z^2}{Q * e^2 + P^2 * Z^2}$$

$$n = \frac{50 * 0.5^2 * 1.96^2}{(50 - 1) * 0.01^2 + 0.5^2 * 1.96^2} = 49.74$$

En donde:

n = Tamaño de muestra

Z^2 = Nivel de confianza (95%) = 1.96²

P = Proporción de la población que responde positivamente (50% - 50%)

Q = (P - 1)

N = Población de estudio (50)

e = Error permisible (5%)

n = El tamaño de la muestra estuvo constituido por **49.74**

Anexo 4: Evaluación por juicios de expertos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Proceso de selección del personal y desempeño Laboral: Explorando la relación del Personal en un establecimiento de Salud, Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	<i>Luis Francisco delgado Llanos</i>	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Cortez Bobadilla, Fernando y Vidal Medina, Andrea Ximena
Procedencia:	adaptada
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Dentro de un centro de salud
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 10 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.





4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Proceso de selección

La selección de personal es un conjunto de acciones planificadas con el propósito de elegir entre los postulantes disponibles para un cargo específico y determinar si son contratados o rechazados, según lo menciona Chiavenato en (2011).

- **Variable 2:** Desempeño laboral

Según la definición de Chiavenato (2000), el desempeño se refiere a las conductas o acciones que los empleados llevan a cabo y que tienen un impacto significativo en el logro de los objetivos de la organización. En otras palabras, el autor sostiene que el rendimiento laboral de alta calidad es el recurso más valioso que una organización puede tener a su disposición.

Variable	Dimensiones	Definición
Proceso de selección	Políticas de selección	Sánchez y Rotundo (2018), la dimensión política de selección se enfoca en asegurar que los empleados seleccionados cumplan con los requisitos legales, tecnológicos y de habilidades necesarios para ofrecer servicios de excelente calidad.
	Reclutamiento	según Karim et Alabama. (2021), es un conjunto de acciones destinadas a buscar y contratar empleados en una empresa cuando sea necesario. El objetivo principal es identificar, mantener y conectar con fuentes de talento. En resumen, implica buscar activamente candidatos potenciales y motivarlos a postularse para roles dentro de la organización.
	Evaluación	La evaluación es el proceso de determinar sistemáticamente el valor y el mérito de un programa o proyecto utilizando criterios y estándares predefinidos y evidencia obtenida de manera ética y confiable" (Stufflebeam, D. L. (2003).
	Inducción del personal	inducción del personal implica la incorporación armoniosa y sin preocupaciones de las personas en un grupo u organización. Esto se puede lograr mediante la implementación de programas de orientación, que pueden incluir visitas a las instalaciones, presentaciones sobre la historia de la organización y conversaciones breves con un representante del departamento de recursos humanos que explica los beneficios que ofrece la organización (Salau, et al., 2014).
Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Valera y Salgado (2010), indican que son los comportamientos que no están directamente relacionados con la función de su misión principal, pero que ayudan a mantener el clima social y psicológico, puesto que
	Eficiencia laboral	La eficiencia se define como alcanzar los objetivos utilizando la menor cantidad de recursos disponibles (Wehrich, 2010).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Proceso de selección del personal y desempeño Laboral: Explorando la relación del Personal en un establecimiento de Salud, Chimbote, 2023" elaborado por Cortez Bobadilla, Fernando y Vidal Medina, Andrea Ximena en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del Instrumento: Proceso de selección
 • Primera dimensión: Políticas de selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidades del personal	¿Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro del centro de salud?	3	4	4	
	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en el centro de salud?	3	4	4	
	¿A nivel del centro de salud se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?	3	4	4	
Procedimientos de selección	¿Las bases de la convocatoria detallan el perfil del puesto o requisitos generales y específicos para la plaza vacante ofertada?	3	4	4	<i>debería ser por el proceso</i>
	¿Se detalla las actividades y cronograma para la ejecución de los procesos de calificación de los candidatos y de la publicación de los resultados de la convocatoria?	3	4	4	<i>debería ser el trabajo de...</i>
	¿Se realizan actividades de mejora del procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en el centro de salud?	3	4	4	

• Segunda dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mejoras del rendimiento de selección	¿Se da las facilidades para que los colaboradores del centro de salud puedan participar en actividades de promoción o ascenso cuando existen plazas vacantes para tales fines?	4	4	4	
Fuentes internas y externas	¿Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección?	4	4	4	

• Tercera dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad de la contratación	¿Consideras que el proceso de selección en el centro de salud garantiza la contratación de profesionales altamente capacitados y calificados?	4	4	4	
Satisfacción del candidato	¿Te sentiste satisfecho/a con el proceso de selección al aplicar para tu puesto actual en el centro de salud?	4	4	4	



Tasa del éxito de la contratación	Consideras que el centro de salud tiene una alta tasa de éxito en la contratación de candidatos idóneos?	4	4	4	
-----------------------------------	--	---	---	---	--

• Tercera dimensión: Inducción del personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actividades iniciales	¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de acuerdo a lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo a las leyes laborales vigentes?	4	4	4	
Actividades de integración	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en el centro de salud?	4	4	4	
	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?	4	4	4	
Actividades de inducción	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en el centro de salud?	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

• Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento	¿Usted considera que el conocimiento que aporta contribuye a la mejora de los procesos?	4	4	4	
	¿Tiene el conocimiento y habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva?	4	4	4	
	¿Posees el conocimiento necesario para llevar a cabo tu trabajo de manera efectiva?	4	4	4	
	¿Estás al tanto de las últimas investigaciones y avances en tu campo de especialización?	4	4	4	
Desafío	¿Usted siente que su trabajo le presenta desafíos y oportunidades de crecimiento?	4	4	4	
	¿Consideras que las tareas asignadas en tu trabajo son lo suficientemente desafiantes?	4	4	4	
	¿Sientes que tus habilidades y capacidades son reconocidas y valoradas en tu puesto de trabajo?	4	4	4	
Iniciativa	¿Usted apoya a sus compañeros cuando queda libre de sus responsabilidades?	4	4	4	



¿Te involucras en proyectos adicionales o tareas que van más allá de tus responsabilidades habituales?	4	4	4	
¿Propones ideas y sugerencias para optimizar los procesos y el rendimiento en tu departamento?	4	4	4	

• Segunda dimensión: Eficiencia laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Responsabilidad del personal	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	3	3	3	
Nivel de conocimientos técnicos	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	2	2	En qué se diferencia este ítem de los otros? "Cualidad" "Característica"
Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	2	2	2	✓ de inclusión
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	
	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	4	4	4	

J. Pallas

(Mg., Nombres y Apellidos del juez)

DNI N°

Dr. Juan Francisco Delgado

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Proceso de selección del personal y desempeño Laboral: Explorando la relación del Personal en un establecimiento de Salud, Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS HERNAN POEMAPE COBINA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Cortez Bobadilla, Fernando y Vidal Medina, Andrea Ximena
Procedencia:	adaptada
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Dentro de un centro de salud
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 10 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.





4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Proceso de selección

La selección de personal es un conjunto de acciones planificadas con el propósito de elegir entre los postulantes disponibles para un cargo específico y determinar si son contratados o rechazados, según lo menciona Chiavenato en (2011).

- **Variable 2:** Desempeño laboral

Según la definición de Chiavenato (2000), el desempeño se refiere a las conductas o acciones que los empleados llevan a cabo y que tienen un impacto significativo en el logro de los objetivos de la organización. En otras palabras, el autor sostiene que el rendimiento laboral de alta calidad es el recurso más valioso que una organización puede tener a su disposición.

Variable	Dimensiones	Definición
Proceso de selección	Políticas de selección	Sánchez y Rotundo (2018), la dimensión política de selección se enfoca en asegurar que los empleados seleccionados cumplan con los requisitos legales, tecnológicos y de habilidades necesarios para ofrecer servicios de excelente calidad.
	Reclutamiento	según Karim et Alabama. (2021), es un conjunto de acciones destinadas a buscar y contratar empleados en una empresa cuando sea necesario. El objetivo principal es identificar, mantener y conectar con fuentes de talento. En resumen, implica buscar activamente candidatos potenciales y motivarlos a postularse para roles dentro de la organización.
	Evaluación	La evaluación es el proceso de determinar sistemáticamente el valor y el mérito de un programa o proyecto utilizando criterios y estándares predefinidos y evidencia obtenida de manera ética y confiable" (Stufflebeam, D. L. (2003).
	Inducción del personal	inducción del personal implica la incorporación armoniosa y sin preocupaciones de las personas en un grupo u organización. Esto se puede lograr mediante la implementación de programas de orientación, que pueden incluir visitas a las instalaciones, presentaciones sobre la historia de la organización y conversaciones breves con un representante del departamento de recursos humanos que explica los beneficios que ofrece la organización (Salau, et al., 2014).
Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Valera y Salgado (2010), indican que son los comportamientos que no están directamente relacionados con la función de su misión principal, pero que ayudan a mantener el clima social y psicológico, puesto que
	Eficiencia laboral	La eficiencia se define como alcanzar los objetivos utilizando la menor cantidad de recursos disponibles (Wehrich, 2010).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Proceso de selección del personal y desempeño Laboral: Explorando la relación del Personal en un establecimiento de Salud, Chimbote, 2023" elaborado por Cortez Bobadilla, Fernando y Vidal Medina, Andrea Ximena en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Proceso de selección

- Primera dimensión: Políticas de selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidades del personal	¿Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro del centro de salud?	4	4	4	
	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en el centro de salud?	4	4	4	
	¿A nivel del centro de salud se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?	4	4	4	
Procedimientos de selección	¿Las bases de la convocatoria detallan el perfil del puesto o requisitos generales y específicos para la plaza vacante ofertada?	4	4	4	
	¿Se detalla las actividades y cronograma para la ejecución de los procesos de calificación de los candidatos y de la publicación de los resultados de la convocatoria?	4	4	4	
	¿Se realizan actividades de mejora del procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en el centro de salud?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mejoras del rendimiento de selección	¿Se da las facilidades para que los colaboradores del centro de salud puedan participar en actividades de promoción o ascenso cuando existen plazas vacantes para tales fines?	4	4	4	
Fuentes internas y externas	¿Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad de la contratación	¿Consideras que el proceso de selección en el centro de salud garantiza la contratación de profesionales altamente capacitados y calificados?	4	4	4	
Satisfacción del candidato	¿Te sentiste satisfecho/a con el proceso de selección al aplicar para tu puesto actual en el centro de salud?	4	4	4	



Tasa del éxito de la contratación	Consideras que el centro de salud tiene una alta tasa de éxito en la contratación de candidatos idóneos?	4	4	4	
-----------------------------------	--	---	---	---	--

• Tercera dimensión: Inducción del personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actividades iniciales	¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de acuerdo a lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo a las leyes laborales vigentes?	4	4	4	
Actividades de integración	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en el centro de salud?	4	4	4	
	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?	4	4	4	
Actividades de inducción	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en el centro de salud?	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

• Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento	¿Usted considera que el conocimiento que aporta contribuye a la mejora de los procesos?	4	4	4	
	¿Tiene el conocimiento y habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva?	4	4	4	
	¿Posees el conocimiento necesario para llevar a Cabo tu trabajo de manera efectiva?	4	4	4	
	¿Estás al tanto de las últimas investigaciones y avances en tu campo de especialización?	4	4	4	
Desafío	¿Usted siente que su trabajo le presenta desafíos y oportunidades de crecimiento?	4	4	4	
	¿Consideras que las tareas asignadas en tu trabajo son lo suficientemente desafiantes?	4	4	4	
	¿Sientes que tus habilidades y capacidades son reconocidas y valoradas en tu puesto de trabajo?	4	4	4	
Iniciativa	¿Usted apoya a sus compañeros cuando queda libre de sus responsabilidades?	4	4	4	



¿Te involucras en proyectos adicionales o tareas que van más allá de tus responsabilidades habituales?	✓	✓	✓
¿Propones ideas y sugerencias para optimizar los procesos y el rendimiento en tu departamento?	✓	✓	✓

• Segunda dimensión: Eficiencia laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Responsabilidad del personal	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	✓	✓	✓	
Nivel de conocimientos técnicos	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	✓	✓	✓	
Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	✓	✓	✓	
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	✓	✓	✓	
	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	✓	✓	✓	

Mg. CARLOS HERNÁN POEMATE COBIAN
(Mg., Nombres y Apellidos del juez)
DNI N° 32809352

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Proceso de selección del personal y desempeño Laboral: Explorando la relación del Personal en un establecimiento de Salud, Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Xandor Luis Adicunza Carfeno	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Cortez Bobadilla, Fernando y Vidal Medina, Andrea Ximena
Procedencia:	adaptada
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Dentro de un centro de salud
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 10 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.





4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Proceso de selección

La selección de personal es un conjunto de acciones planificadas con el propósito de elegir entre los postulantes disponibles para un cargo específico y determinar si son contratados o rechazados, según lo menciona Chiavenato en (2011).

- **Variable 2:** Desempeño laboral

Según la definición de Chiavenato (2000), el desempeño se refiere a las conductas o acciones que los empleados llevan a cabo y que tienen un impacto significativo en el logro de los objetivos de la organización. En otras palabras, el autor sostiene que el rendimiento laboral de alta calidad es el recurso más valioso que una organización puede tener a su disposición.

Variable	Dimensiones	Definición
Proceso de selección	Políticas de selección	Sánchez y Rotundo (2018), la dimensión política de selección se enfoca en asegurar que los empleados seleccionados cumplan con los requisitos legales, tecnológicos y de habilidades necesarios para ofrecer servicios de excelente calidad.
	Reclutamiento	según Karim et Alabama. (2021), es un conjunto de acciones destinadas a buscar y contratar empleados en una empresa cuando sea necesario. El objetivo principal es identificar, mantener y conectar con fuentes de talento. En resumen, implica buscar activamente candidatos potenciales y motivarlos a postularse para roles dentro de la organización.
	Evaluación	La evaluación es el proceso de determinar sistemáticamente el valor y el mérito de un programa o proyecto utilizando criterios y estándares predefinidos y evidencia obtenida de manera ética y confiable" (Stufflebeam, D. L. (2003).
	Inducción del personal	Inducción del personal implica la incorporación armoniosa y sin preocupaciones de las personas en un grupo u organización. Esto se puede lograr mediante la implementación de programas de orientación, que pueden incluir visitas a las instalaciones, presentaciones sobre la historia de la organización y conversaciones breves con un representante del departamento de recursos humanos que explica los beneficios que ofrece la organización (Salau, et al., 2014).
Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Valera y Salgado (2010), indican que son los comportamientos que no están directamente relacionados con la función de su misión principal, pero que ayudan a mantener el clima social y psicológico, puesto que
	Eficiencia laboral	La eficiencia se define como alcanzar los objetivos utilizando la menor cantidad de recursos disponibles (Wehrich, 2010).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Proceso de selección del personal y desempeño Laboral: Explorando la relación del Personal en un establecimiento de Salud, Chimbote, 2023", elaborado por Cortez Bobadilla, Fernando y Vidal Medina, Andrea Ximena en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Proceso de selección
 • Primera dimensión: Políticas de selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidades del personal	¿Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro del centro de salud?	4	4	4	
	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en el centro de salud?	4	4	4	
	¿A nivel del centro de salud se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?	4	4	4	
Procedimientos de selección	¿Las bases de la convocatoria detallan el perfil del puesto o requisitos generales y específicos para la plaza vacante ofertada?	4	4	4	
	¿Se detalla las actividades y cronograma para la ejecución de los procesos de calificación de los candidatos y de la publicación de los resultados de la convocatoria?	4	4	4	
	¿Se realizan actividades de mejora del procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en el centro de salud?	4	4	4	

• Segunda dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mejoras del rendimiento de selección	¿Se da las facilidades para que los colaboradores del centro de salud puedan participar en actividades de promoción o ascenso cuando existen plazas vacantes para tales fines?	4	4	4	
Fuentes internas y externas	¿Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección?	4	4	4	

• Tercera dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad de la contratación	¿Consideras que el proceso de selección en el centro de salud garantiza la contratación de profesionales altamente capacitados y calificados?	4	4	4	
Satisfacción del candidato	¿Te sentiste satisfecho/a con el proceso de selección al aplicar para tu puesto actual en el centro de salud?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tasa del éxito de la contratación	Consideras que el centro de salud tiene una alta tasa de éxito en la contratación de candidatos idóneos?	4	4	4	
-----------------------------------	--	---	---	---	--

• Tercera dimensión: Inducción del personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actividades iniciales	¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de acuerdo a lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo a las leyes laborales vigentes?	4	4	4	
Actividades de integración	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en el centro de salud?	4	4	4	
	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?	4	4	4	
Actividades de inducción	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en el centro de salud?	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

• Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento	¿Usted considera que el conocimiento que aporta contribuye a la mejora de los procesos?	4	4	4	
	¿Tiene el conocimiento y habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva?	4	4	4	
	¿Posees el conocimiento necesario para llevar a cabo tu trabajo de manera efectiva?	4	4	4	
	¿Estás al tanto de las últimas investigaciones y avances en tu campo de especialización?	4	4	4	
Desafío	¿Usted siente que su trabajo le presenta desafíos y oportunidades de crecimiento?	4	4	4	
	¿Consideras que las tareas asignadas en tu trabajo son lo suficientemente desafiantes?	4	4	4	
	¿Sientes que tus habilidades y capacidades son reconocidas y valoradas en tu puesto de trabajo?	4	4	4	
Iniciativa	¿Usted apoya a sus compañeros cuando queda libre de sus responsabilidades?	4	4	4	



¿Te involucras en proyectos adicionales o tareas que van más allá de tus responsabilidades habituales?	4	4	4
¿Propones ideas y sugerencias para optimizar los procesos y el rendimiento en tu departamento?	4	4	4

• Segunda dimensión: Eficiencia laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Responsabilidad del personal	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	4	4	4	
Nivel de conocimientos técnicos	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	4	4	4	
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	
	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	4	4	4	

(Mg. Nombres y Apellidos del juez)
DNI N° 4066110

Ds. Xaudber Luis Adamez Centeno

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1985) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

Base de datos: Proceso de selección

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1
3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3
4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2
5	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	1
6	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2
7	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2
8	3	4	1	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	1
9	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2
10	3	4	3	4	1	2	3	4	4	3	4	2	2	3	1

Análisis de confiabilidad del instrumento proceso de selección a través de Alfa de Cronbach

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, que se encarga de determinar la medida ponderada de las correlaciones entre las variables que forman parte de la encuesta. El instrumento para la prueba piloto estuvo compuesto por 10 ítems para una muestra de 10 colaboradores.

Índice de confiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	15

El índice de confiabilidad de la prueba piloto de la variable proceso de selección alcanzó un coeficiente de excelente confiabilidad representado por un 8.22%, concluyendo esta manera que el instrumento es aplicable.

Base de datos: Desempeño laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	1	1	1
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
5	2	2	3	3	4	3	2	2	1	3	4	4	3	2	2
6	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2
7	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
8	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2
9	4	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3
10	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3

Análisis de confiabilidad del instrumento desempeño laboral

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, que se encarga de determinar la medida ponderada de las correlaciones entre las variables que forman parte de la encuesta. El instrumento para la prueba piloto estuvo compuesto por 10 ítems para una muestra de 10 colaboradores.

Índice de confiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	15

El índice de confiabilidad de la prueba piloto de la variable desempeño laboral alcanzó un coeficiente de excelente confiabilidad representado por un 8.80%, concluyendo esta manera que el instrumento es aplicable

Anexo 6: Base de datos total de la población o muestra

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4
2	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5
3	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5
4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
6	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4
7	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5
8	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5
9	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4
10	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4
11	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4
12	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4
13	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4
14	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5
15	5	2	4	5	4	5	2	4	5	4	5	2	4	5	4
16	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5
17	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5
18	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4
19	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4
20	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4
21	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4
22	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
24	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3
25	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4
26	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3
27	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4
28	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
29	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4
30	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4
31	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4
32	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5
33	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5
34	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5

35	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
36	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4
37	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5
38	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5
39	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4
40	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4
41	4	5	3	4	4	5		3	4	4	4	5	3	4	4
42	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4
43	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4
44	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5
45	5	2	4	5	4	5	2	4	5	4	5	2	4	5	4
46	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5
47	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5
48	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4
49	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4
50	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4

DESEMPEÑO LABORAL DATOS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4
2	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4
3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	4
4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3
7	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3
8	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3
9	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4
10	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3
11	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5
12	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4
13	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4
14	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5
15	5	4	5	2	4	5	4	5	2	4	5	4	4	5	2
16	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4
17	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5
18	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5
19	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4
20	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4

21	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3
22	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4
23	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
24	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	3	5	4
25	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5
26	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	3	5	4
27	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3
28	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
29	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4
30	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4
31	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4
32	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4
33	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	4
34	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4
35	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
36	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3
37	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3
38	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3
39	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4
40	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3
41	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5
42	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4
43	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4
44	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5
45	5	4	5	2	4	5	4	5	2	4	5	4	4	5	2
46	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4
47	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5
48	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5
49	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4
50	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4

Anexo 7: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Consentimiento informado

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Proceso de selección del personal y desempeño Laboral:
Explorando la relación del Personal en un establecimiento de Salud, Chimbote, 2023
Investigador (a) (es): Cortez Bobadilla, Fernando y Vidal Medina, Andrea Ximena

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Proceso de selección del personal y desempeño Laboral: Explorando la relación del Personal en un establecimiento de Salud, Chimbote, 2023.”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral del Personal en un establecimiento de Salud, Chimbote, 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación. Después de haber fundamentado la realidad problemática, se hace la siguiente formulación del problema ¿Existe relación entre selección del personal y desempeño laboral de los trabajadores de un Establecimiento de Salud, Chimbote, 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ” Proceso de selección del personal y desempeño Laboral: Explorando la relación del Personal en un establecimiento de Salud, Chimbote, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en “modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Cortez Bobadilla, Fernando y Vidal Medina, Andrea Ximena email fcortezbob@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mg. Canchari Preciado Miguel Ángel email mcancharip@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Cortez Bobadilla, Fernando y Vidal Medina, Andrea Ximena

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 8. Autorización de aplicación del instrumento

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos